

Леснякова Ольга

*Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина
(Украина, г. Харьков)*

Система мотивации сотрудников как основа долгосрочной стратегии компании

Переход Украины к рыночной экономике и демократии привел к изменению характера трудоустройства и самих отношений: «наемный сотрудник – работодатель». Во-первых, появляется много различных источников занятости, а также форм собственности, что изначально ставит соискателя в активную позицию. Во-вторых, в процессе управления производством работник начинает рассматриваться как ценность, а не как средство. Именно работник со всеми его интересами и потребностями начинает восприниматься ценностью, которую работодатель боится потерять. Таким образом, непосредственно работник решает в какой компании и как долго ему работать, отвечает ли ее деятельность его целям и устремлениям, удовлетворяет ли его социально-психологические потребности.

Такой подход предполагает от компании формирование системы мотивации сотрудников. Обычно, наряду с другими функциями, этим занимается HR-подразделение. К сожалению, многие украинские компании часто этим пренебрегают. В конечном итоге пренебрежение мотивацией создает высокую текучку, низкие производственные показатели, и как следствие является источником низкой производительности и рентабельности компании. Чтобы этого избежать, компаниям стоит придерживаться некоторых рекомендаций.

Во-первых, руководство предприятия должно четко представлять перспективы и цели компании. Т.е. ради чего компания выходила на рынок и чего в процессе своей деятельности она хотела бы добиться. В идеале такое представление должно быть прописано в программных документах организации, но даже если не так, персонал в обязательном порядке должен быть осведомлен о том, с чего компания начиналась, и в каком направлении она движется. Только тогда каждый сотрудник сможет определить свое место в ее структуре.

Также нельзя пренебрегать обратной связью и инициативой сотрудников. Любое предложение, идея, критическое замечание или проблема не должны остаться незамеченными. Работники должны видеть искренний интерес к ним со стороны руководства.

Третьим важным моментом является совместный отдых. Корпоративные соревнования, совместное отмечание наиболее значимых праздников и Дня рождения компании помогают сплотить сотрудников и сформировать единый дружный, нацеленный на результат, коллектив.

На последнюю роль играют также и методы материального стимулирования. Тут важно помнить как о поощрении, так и о наказании. Необходимо в обязательном порядке проводить грейдинг и ротацию кадров, расширяя круг их обязанностей и повышая оклад. При выплате премии, необходимо сообщать сотруднику, чем он ее заслужил. Если же работник допустил серьезную ошибку, предполагающую штраф, вычитать определенную сумму из зарплаты можно только при ее выдаче. Иначе сложно будет говорить о мотивации трудиться, так как стимул для старательности уже пропадет.

Таким образом, формирование системы мотивации в организации сложный и комплексный процесс. Однако нельзя недооценивать его значимость для развития и эффективности организации, а также для самих сотрудников.